

Repensar a educação/ /formação de adultos um novo paradigma educativo



No actual contexto nacional torna-se essencial pensar a educação e a formação para além dos espaços-tempos formais/institucionais e dos quadros conceptuais com que tradicionalmente se tem vindo a pensar a acção educativa.

Consideramos que a questão de saber como é que os adultos, principalmente os mais desfavorecidos e os menos escolarizados – bem como as empresas –, podem valorizar e investir mais na educação e formação é uma questão crucial, principalmente se pensada no âmbito de um paradigma de Educação/Formação ao Longo da Vida. Desta forma, a valorização e o investimento em Educa-

ção/Formação, quer seja considerada na perspectiva pessoal, familiar ou profissional, depende, em primeira instância, do sentido que tem para os sujeitos que a realizam, dos contributos directos ou indirectos que traz a quem a realiza e/ou dela beneficia – tanto ao nível individual e local, como ao nível societal e global –, e ainda do reconhecimento pessoal, social, profissional e institucional daí resultantes.

Assim sendo, é fundamental pensar a Educação/Formação de adultos a partir de uma reflexão aprofundada, para a qual procuramos contribuir com algumas pistas de questionamento:

- > Qual é o sentido que a Educação/Formação tem para as pessoas, famílias, entidades empregadoras?
- > De que forma são valorizados os projectos pessoais, profissionais e educativos na construção de trajectórias formativas?
- > No âmbito de um paradigma de Educação/Formação ao Longo da Vida, como é que o sistema educativo formal (em sentido lato) e as empresas (enquanto contextos de trabalho) reconhecem e valorizam as

Ana Luísa de Oliveira Pires

Doutorada em Ciências da Educação,
Membro da Unidade de Investigação
Educação e Desenvolvimento (UIED,
FCT/UNL)

aprendizagens não-formais e informais que os adultos vão construindo experientialmente? Até que ponto estas aprendizagens experienciais se constituem como base para a construção de novos saberes e competências?

- > Como é que as entidades empregadoras reconhecem a Educação/Formação realizada pelos seus trabalhadores do ponto de vista da gestão de recursos humanos (evolução na carreira, salários, outros benefícios...)? E as aprendizagens não-formais e informais que vão sendo construídas em contextos de trabalho?
- > Como é que têm vindo a evoluir as representações e as estratégias de formação nas empresas, bem como as funções e o papel do formador?
- > Até que ponto se encontram reunidas as condições necessárias para que os adultos possam conciliar as actividades de educação e de formação com os tempos familiares e profissionais?
- > Quais são os incentivos financeiros existentes que permitem apoiar os adultos em actividades de educação e de formação? Como é feita a sua divulgação?
- > Qual é o contributo da Educação/Formação na vida pessoal, familiar ou profissional? Tanto em termos materiais (a nível económico, manutenção do emprego, evolução na carreira, mobilidade no mercado de trabalho...) como imateriais (ao nível identitário, epistémico, pessoal...)?
- > Como é que as políticas de Educação/Formação de adultos e a sua implementação ao nível das práticas educativas têm sido monitoradas e avaliadas?
- > Até que ponto os sistemas de Educação/Formação – excessivamente rígidos e fechados – e as formas tradicionais de organização do trabalho – modelos burocráticos e tayloristas – se encontram preparados para evoluir?

«O que fazer para que as pessoas, as famílias e as entidades empregadoras – de modo especial, os mais desfavorecidos, os adultos menos escolarizados e as PME – valorizem e invistam mais na educação e formação?»

> Como tem sido pensada e concebida a formação de professores/formadores, outros intervenientes nos processos formativos, actores-chave de qualquer mudança educativa?

Estas questões incidem em aspectos que, apesar de relevantes, constituem apenas um dos olhares possíveis a partir do qual procuramos compreender as actuais problemáticas da Educação/Formação de adultos. Se considerarmos que as actuais mudanças sociais, profissionais, económicas e culturais exigem a adopção de novos quadros de referência para a Educação/Formação, procuramos fornecer alguns elementos de compreensão para o Debate Nacional em curso, decorrentes da reflexão e da investigação educativa.

Reconhecimento das aprendizagens e competências adquiridas experientialmente

Articulamos esta reflexão em torno de um eixo-chave, relativamente recente no domínio educativo mas que traduz uma mudança epistemológica e teórica das formas tradicionais de pensar a aprendizagem, a educação, a formação e o trabalho: o reconhecimento e a validação das aprendizagens/competências adquiridas experientialmente. A valorização das aprendizagens e das competências dos adultos que se vão construindo numa multiplicidade de contextos – social, profissional, lazer, familiar... – à mar-

gem dos sistemas tradicionais de Educação/Formação, e o seu reconhecimento formal e institucional através de práticas de reconhecimento e de validação, podem constituir-se como uma forma de melhorar a articulação entre a oferta e a procura de Educação/Formação. Constituem-se como um meio de fomentar a participação de públicos que não os tradicionais – jovens adultos que abandonaram o sistema educativo sem a conclusão da escolaridade obrigatória e/ou sem qualificação, adultos pouco qualificados escolar ou profissionalmente inseridos no mundo do trabalho, imigrantes, desempregados com baixo nível de qualificação (...), activos qualificados mas que pretendem adquirir outros níveis de qualificação. Os princípios subjacentes ao processo de reconhecimento e validação sustentam o (re)começo de percursos formativos a partir dos saberes e competências adquiridas experientialmente, em articulação com os projectos pessoais/profissionais dos adultos, rentabilizando as aprendizagens efectuadas e dando sentido à sua própria experiência. No entanto, para que estas novas práticas possam contribuir efectivamente para a mudança educativa – a questão não se coloca apenas ao nível técnico e pedagógico, é também uma questão política –, é necessário garantir um conjunto de princípios éticos, metodológicos, condições materiais, etc. Pensamos relevante, no actual contexto, interrogar em que medida as expectativas criadas em torno das práticas de re-

▶ análise crítica

22

conhecimento e da validação – tanto no sistema de Educação/Formação escolar como profissional, tanto ao nível do ensino obrigatório, secundário ou superior –, no que diz respeito às suas vantagens e benefícios, podem ser efectivamente concretizadas:

- > Até que ponto as novas práticas de reconhecimento e de validação não se poderão transformar em mecanismos de «confirmação» (reprodução das desigualdades existentes e da incapacidade de resposta dos sistemas de Educação/Formação) e não de «inovação» (no sentido da abertura e inclusividade dos sistemas)?
- > Como é que a implementação das práticas de reconhecimento e de validação se poderá traduzir na construção de oportunidades de Educação/Formação ao Longo da Vida se os sistemas não derem o «salto» necessário?
- > E, nesta perspectiva, como é que os sistemas de Educação/Formação poderão evoluir no sentido de integrar os novos desafios emergentes?

Também nos parece insuficiente a criação de dispositivos de reconhecimento e validação sem o desenvolvimento das condições que garantam a continuidade e a evolução dos novos públicos no seio dos sistemas educativos. O alargamento do acesso e da participação dos adultos não se esgota com a implementação de novos mecanismos facilitadores da entrada: torna-se necessário criar condições para a sua progressão e sucesso, o que vai depender da estrutura, da flexibilidade e da coerência interna do próprio sistema.

Têm vindo a ser concebidas estratégias com o objectivo de promover uma maior flexibilização dos percursos, nomeadamente através da modularização e da atribuição de créditos (válidos em si mesmos, e acumulá-



veis para efeitos de obtenção das qualificações); a implementação de estruturas modulares e/ou baseadas em unidades capitalizáveis parece ser uma condição de base para que as práticas de reconhecimento e de validação possam ser introduzidas. No entanto, a sua generalização deverá ser alvo de uma análise crítica, de forma a ultrapassar estratégias de fragmentação e de justaposição das formações já existentes, pouco contribuindo para a modificação de base da estrutura.

Por outro lado, levantamos a questão de saber até que ponto a atribuição de créditos pode conduzir a efeitos perversos, nomeadamente relacionados com a emergência do «novo credencialismo», que reduz o processo de aprendizagem a um resultado final «quantificado» através de um somatório de créditos; nesta perspectiva, o enfoque é colocado no produto final e não no processo – muito mais rico e complexo, e que desoculta as dinâmicas autoformadoras e emancipa-

tórias. A desvalorização do processo de aprendizagem em detrimento do resultado pode ser entendida como um sinal da influência da ideologia da racionalização e da «performatividade» na educação, subvertendo princípios e finalidades educativas mais amplas.

Tanto a modularização como a atribuição de créditos parecem, de facto, fazer parte de estratégias com vista à flexibilização da aprendizagem e dos percursos educativos; no entanto, as nossas interrogações centram-se sobre a tensão existente entre as diferentes lógicas envolvidas (institucional e individual), sobre o pólo dominante nesta conflitualidade e sobre a articulação destas estratégias com as abordagens que colocam a pessoa que aprende no centro do processo educativo, enquanto elemento-chave para o seu próprio sucesso e progressão – não numa óptica individualista, mas na sua relação com o colectivo, no âmbito de uma participação em objectivos e interesses comuns.

A perspectiva da elevação dos níveis de qualificação apenas como uma «capitalização» é ambígua e contestável; a formação é «transformação», devendo ser reconhecida na sua dimensão emancipatória.

Reconhecendo a fragilidade de alguns modelos teóricos e epistemológicos que têm vindo a enquadrar a aprendizagem e o desenvolvimento dos adultos, pensamos fundamental levantar as seguintes questões:

- > Que modelos de aprendizagem de adultos se poderão desenvolver, considerando que o modelo escolar tradicional não é o mais adequado?
- > Que modelos de aprendizagem de adultos criarão a dinâmica necessária para a continuidade de um percurso formativo, desenvolvendo as atitudes, o gosto e a vontade de aprender ao longo da vida?

A investigação educativa tem evidenciado que a reprodução do modelo escolar tradicional para públicos de adultos – bem como para jovens com dificuldades e outros grupos afastados do sistema formal – não constitui um caminho adequado, na medida em que reforça os factores de exclusão quando se torna necessário desenvolver no sistema estratégias mais inclusivas.

A tensão conflitual existente entre as lógicas pedagógicas e de aprendizagem (modelo escolar/modelo não escolar) suportadas em distintos paradigmas educativos condiciona as opções tomadas relativamente às estratégias de construção do conhecimento (transmissão/construção activa e interactiva), a centralização do processo educativo (conteúdos de aprendizagem/processos de aprendizagem), o papel de quem aprende (receptor passivo/construtor activo) e o papel do contexto (*in vitro*, aprendizagens formais, descontextualizadas/*in vivo*, aprendizagens não-formais e informais, experienciais e em contexto).

A adopção de um paradigma de Educação/Formação consentâneo com a especificidade dos adultos e com os seus processos de aprendizagem – considerando que este é um processo holístico que integra aspectos intelectuais, comportamentais, afectivos e se articula com o sentido que as aprendizagens têm para a pessoa, é um processo permanente, integrativo e dinâmico e diz respeito à construção e transformação da própria pessoa, mesmo ao nível identitário – exige a ruptura e a mudança das concepções educativas dominantes.

Desta forma, os referenciais e as práticas da Educação/Formação de adultos, que frequentemente reproduzem o modelo tradicional de ensino/aprendizagem, terão necessariamente que evoluir tanto no plano epistemológico, como teórico, como metodológico, de forma a poderem respeitar as dinâmicas necessárias para a continuação do processo de Educação/Formação ao Longo da Vida. A emergência e sustentação de um novo paradigma educativo exige um esforço continuado de reflexão e de conceptualização, de partilha e de discussão entre diferen-

tes níveis de actores (investigadores, educadores, decisores políticos) de forma a criar novos quadros de referência para a intervenção educativa.

Aprender ao longo da vida

A flexibilização dos percursos em função das escolhas, interesses e potencialidades das pessoas pode constituir-se como um caminho válido e legítimo para aproximar a oferta formativa da procura e para uma maior personalização dos percursos formativos. Mas para que tal expectativa se possa concretizar, interrogamo-nos sobre a capacidade efectiva dos sistemas educativos em criar novas estruturas de apoio personalizadas – e em formar os recursos humanos necessários – que proporcionem a elaboração de projectos, a realização dos balanços de competências, a escolha e a tomada de decisão consciente e a organização de percursos educativos flexíveis mas coerentes. Saber até que ponto os sistemas educativos são capazes de promover a desejada flexibilização e personalização, enquanto se continua a adoptar uma cultura de massifi-



análise crítica

24

cação, parece-nos contraditório e mesmo paradoxal.

A função mediadora de orientação e acompanhamento constitui-se como um eixo central da construção das dinâmicas e dos percursos formativos dos adultos, e que se torna cada vez mais indispensável num contexto de atipificação, multiplicação e complexificação dos itinerários educativos. A disponibilização de informação relevante e adequada – principalmente sobre as oportunidades de Educação/Formação existentes –, e a criação de serviços de aconselhamento e de apoio, que apoiem a elaboração de projectos pessoais e profissionais, fazem parte integrante de uma estratégia concertada de Educação/Formação ao Longo da Vida.

Aprender ao longo da vida exige uma atitude de abertura, de interesse, de vontade de empreender esforços, sendo inseparável das dinâmicas motivacionais e de intencionali-

dade, mas é na conjugação e articulação de factores, tanto intrínsecos como extrínsecos e contextuais, que se poderá concretizar. As organizações e as empresas têm um papel significativo a desempenhar na redistribuição de responsabilidades na Educação/Formação ao Longo da Vida. São actores incontornáveis na medida em que, através das estratégias adoptadas [inovação ao nível tecnológico, organizacional e de recursos humanos], podem potenciar os efeitos formadores das situações de trabalho ou, pelo contrário, limitar as oportunidades de aprendizagem não-formal e informal.

Assim, é necessário acompanhar a evolução das práticas de Gestão de Recursos Humanos nas organizações (no plano do recrutamento, da mobilidade interna, na criação de novos sistemas de incentivos e de mobilidade, na actividade formativa desenvolvida, no reconhecimento das competências,

etc.), conhecer que políticas são valorizadas, que estratégias formativas são implementadas no âmbito das organizações e de que forma contribuem para o desenvolvimento pessoal e profissional daqueles que nelas se inserem.

Parece-nos relevante compreender como é que a valorização das aprendizagens experienciais em contexto de trabalho se tem vindo a traduzir ao nível da implementação de novas modalidades formativas, e também em novos Papéis e responsabilidades dos actores da formação.

No que diz respeito à articulação entre diferentes sistemas (e subsistemas) de educação/formação, pensamos ser necessário equacionar as formas de articulação entre educação geral e formação profissional, entre educação/formação inicial e contínua, entre educação formal, não-formal e informal.

A criação de pontes/passarelas entre sistemas, que facilitem o reconhecimento mútuo das aprendizagens e das qualificações, e a construção de percursos formativos mais personalizados fazem parte das dinâmicas e condições necessárias para valorizar e incentivar a Educação/Formação de adultos. A construção de uma sociedade de Educação e Formação ao Longo da Vida baseia-se no desenvolvimento de uma verdadeira cultura de aprendizagem, em que o sistema educativo, o mundo do trabalho, os contextos organizacionais e a sociedade no seu todo desempenham um papel imprescindível. A redistribuição e a partilha de responsabilidades ao nível colectivo, entre diferentes instâncias, instituições e agentes parece-nos exigir ainda um longo caminho a percorrer.



Nota > Este texto constituiu o testemunho elaborado pela autora para o Conselho Nacional de Educação, em Dezembro de 2006, no âmbito do Debate Nacional sobre Educação em curso. A partir da questão geral do debate, «Como vamos melhorar a Educação nos próximos anos, tendo em vista construir um Portugal mais moderno e mais justo?», foi lançado um conjunto de questões temáticas mais específicas, entre as quais a que constitui o eixo de referência para esta reflexão.

Este artigo encontra-se disponível no site www.debatereducacao.pt no âmbito do «Debate Nacional sobre Educação» [Contributos/Aprendizagem ao Longo da Vida e os Desafios do Emprego]